

学校编码: 10384

分类号____密级__

学号: 15220051402975

UDC_

厦 门 大 学

博 士 学 位 论 文

IT 产业知识型员工职业生涯管理研究

Research On IT Industry Knowledge Workers'

Career Management

刘天祥

指导教师姓名: 廖泉文 教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期:

论文答辩时间:

学位授予日期:

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2009 年 1 月 1 日

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()
课题(组)的研究成果,获得()课题(组)
经费或实验室的资助,在()实验室完成。

(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,
未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

200 年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

200 年 月 日

摘 要

职业生涯管理是近年来人力资源管理理论与实践的重点、热点与难点。当前,我国对该领域的研究还处在跟踪、引进、消化、吸收阶段,而相关实践更是处于探索期与实验期。本研究将问题锁定在 IT 产业知识型员工职业生涯管理这一具体、细分的范围内,试图从理论与实践相结合的角度构建一套 IT 产业知识型员工职业生涯管理相对科学、完整的体系,并对该体系内部的构成因子、影响因素与作用机制展开剖析,进而引起理论界与实践界对该领域的进一步研究、探索。

本研究在回顾国内外关于职业生涯管理理论与实践的基础上,深入分析 IT 产业特点与知识型员工及其职业生涯特点,提出了 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系,并根据该体系模型设计了 IT 产业知识型员工职业生涯管理调查问卷,通过对 30 家 IT 企业的 366 名知识型员工实施问卷调查,验证了 IT 产业知识型员工职业生涯体系的构成因子、影响因素与作用机制,对 IT 企业实施知识型员工职业生涯管理实践具有一定的指导性与操作性,并为该领域的进一步深入研究提供了思路和借鉴。

本研究的视角较新,研究范围具体,研究对象典型,所涉及的内容目前国内尚无系统、完整、规范的研究。本研究首次提出了较科学、完整、系统的 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系模型,包括四大部分(职业生涯管理策略集、职业生涯管理影响因素、职业生涯管理反馈体系、职业生涯管理支持系统),五个模块(策略集模型、影响因素模块、策略包模块、作用反馈模块、体系支撑模块),并提出了 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系的三因子结构,组织与个体影响因素,以及体系内部作用机制等假设。

通过实证分析,本研究提出的 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系的影响因素(IT 企业发展周期、知识型员工职业周期、知识型员工典型职业锚),职业生涯管理策略的构成因子(职业匹配策略因子、职业发展规划策略因子、职业发展辅助策略因子),职业生涯管理策略对人力资源系统、企业发展、个体发展的影响等假设获得部分验证,证明了 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系的科学性与合理性。

关键词: IT 产业; 知识型员工; 职业生涯管理

Abstract

Career management is the emphases, hotspot and difficulty of HRM in recent years. Currently, research in this field in our country is still at the stage of importing, studying, and digesting. And practice in this field is very poor. This study focus on the knowledge workers's career management of IT industry, and builds up a model of it, then discuss the structure factors, influence relation, and function mechanism of the model, and hopes to arose more research and probe in this field.

This study base on the review of past research in career management in and out of the country, then deeply analysing the characters of IT industry and career of knowledge worker, and then bring forward the model of knowledge workers's career management of IT industry. As to prove the rationality of this model, the study also design questionnaire about knowledge workers's career management of IT industry on the foundation of the model. Through surveying on 366 knowledge workers of 30 IT enterprises, the study has proved the structure factors, influence factors, and operation mechanism of the IT industry knowledge workers's career management system. The result of this research is instructional and exercisable to the practice of knowledge workers's career management of IT enterprises, and make some idea and reference to more research in this field.

About the study, the view is new, the research range is material, and the object is representative. Currently, domestic research in the content of this field is unsystematized, and nonstandard. This study bring forward a correspondingly integrated, scientific, and systemic model of IT industry knowledge workers's career management for the first time. The model include 4 parts, such as measure set, influence factors, feedback system, and support system of career management; and 5 modules, such as measure module, influence module, measure bundle module, result and feedback module, and support module. The study also make some hypothesis about this career management system, they are 3 factors structure of career management measure set, influence factors of organization and individual, and the function mechanism of the system.

The result of empirical research tell us that, the hypothesis of this study, include the influence factors of knowledge workers's career management of IT industry, such as development cycle of IT enterprises, career cycle of knowledge worker, and typical career anchor of knowledge worker; the structure factors of career management measure set, such as career match factor, career development planning factor, and career development assistant factor; the career management's influence to HRM system, enterprise's development, and individual's development have been partly proved. This result also proves the IT industry knowledge workers's career management system which suggested by the study is scientific and rational.

Ked Words: IT Industry; Knowledge Workers; Career Management

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

| | |
|---|-----------|
| 1 绪论 | 1 |
| 1.1 研究背景 | 1 |
| 1.1.1 IT 产业的机遇与挑战 | 1 |
| 1.1.2 知识型员工管理的热点与难点 | 3 |
| 1.2 研究目的与意义 | 5 |
| 1.2.1 研究目的 | 6 |
| 1.2.2 研究意义 | 6 |
| 1.3 研究方法与框架 | 7 |
| 1.3.1 研究方法 | 7 |
| 1.3.2 研究框架 | 7 |
| 1.4 研究创新 | 8 |
| 1.4.1 探索了新的研究视角 | 8 |
| 1.4.2 构建了 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系模型 | 9 |
| 1.4.3 验证了 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系的影响因素、构成因子、作用机制 | 10 |
| 1.5 关键概念 | 10 |
| 1.5.1 IT 产业 | 10 |
| 1.5.2 知识型员工 | 11 |
| 1.5.3 职业生涯 | 12 |
| 1.5.4 职业生涯管理 | 14 |
| 2 职业生涯管理研究回顾 | 16 |
| 2.1 基于目标维度的职业生涯管理理论 | 16 |
| 2.1.1 职业生涯选择理论 | 16 |
| 2.1.2 职业生涯发展理论 | 25 |
| 2.1.3 职业生涯开发理论 | 35 |
| 2.2 基于周期维度的职业生涯管理理论 | 37 |
| 2.2.1 萨柏 (Donald E. Super) 职业发展五阶段论 | 37 |
| 2.2.2 金斯伯格 (Eli. Ginzberg) 职业发展三阶段论 | 38 |
| 2.2.3 格林豪斯 (Jeffrey H. Greenhaus) 职业发展五阶段论 | 39 |
| 2.2.4 施恩 (Edgar H. Schein) 职业发展九阶段论 | 40 |
| 2.2.5 廖泉文职业发展“三·三·三”论 | 41 |
| 2.3 基于主体维度的职业生涯管理理论 | 43 |
| 2.3.1 个体职业生涯管理 | 43 |
| 2.3.2 组织职业生涯管理 | 44 |
| 2.3.3 共同职业生涯管理 | 45 |
| 2.4 国内外职业生涯管理现状 | 47 |
| 2.4.1 国外职业生涯管理现状 | 47 |
| 2.4.2 国内职业生涯管理现状 | 49 |
| 3 构建 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系 | 52 |
| 3.1 IT 产业及知识型员工特点 | 52 |
| 3.1.1 IT 产业特点 | 52 |
| 3.1.2 知识型员工特点 | 57 |
| 3.2 IT 产业知识型员工职业生涯特点 | 61 |
| 3.3 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系结构 | 67 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 3. 3. 1 | IT 产业知识型员工职业生涯管理策略集..... | 67 |
| 3. 3. 2 | IT 产业知识型员工职业生涯管理影响因素..... | 79 |
| 3. 3. 3 | IT 产业知识型员工职业生涯管理作用反馈系统..... | 85 |
| 3. 3. 4 | IT 产业知识型员工职业生涯管理人力资源支持系统..... | 87 |
| 3. 4 | IT 产业知识型员工职业生涯管理体系模型及研究假设..... | 89 |
| 3. 4. 1 | 系统模型..... | 89 |
| 3. 4. 2 | 各影响因素对 IT 产业知识型员工职业生涯管理策略的影响..... | 92 |
| 3. 4. 3 | IT 产业知识型员工职业生涯管理体系模型内部作用机制..... | 111 |
| 3. 4. 4 | 研究假设..... | 125 |
| 4 | IT 产业知识型员工职业生涯管理体系实证研究..... | 127 |
| 4. 1 | 实证研究流程设计与方法选定..... | 127 |
| 4. 1. 1 | 实证研究流程..... | 127 |
| 4. 1. 2 | 调查问卷设计..... | 129 |
| 4. 1. 3 | 研究样本说明..... | 135 |
| 4. 1. 4 | 统计分析方法说明..... | 136 |
| 4. 2 | 实证研究的实施..... | 139 |
| 4. 2. 1 | 问卷的预试与修正..... | 139 |
| 4. 2. 2 | 问卷的正式施测..... | 141 |
| 4. 3 | 信度与效度分析..... | 141 |
| 4. 3. 1 | IT 产业知识型员工职业生涯管理策略影响因素分问卷的信度与效度分析..... | 142 |
| 4. 3. 2 | IT 产业知识型员工职业生涯管理体系作用机制分问卷的信度与效度分析..... | 147 |
| 4. 4 | 统计分析与模型检验..... | 153 |
| 4. 4. 1 | 描述性统计分析..... | 153 |
| 4. 4. 2 | IT 产业知识型员工职业生涯管理策略影响因素方差分析与交互效应分析..... | 156 |
| 4. 4. 3 | IT 产业知识型员工职业生涯管理体系结构方程模型分析..... | 185 |
| 4. 5 | 研究结论与启示..... | 204 |
| 4. 5. 1 | 研究结论..... | 204 |
| 4. 5. 2 | 研究启示..... | 205 |
| 5 | IT 产业知识型员工职业生涯管理展望..... | 212 |
| 5. 1 | 发展趋势..... | 212 |
| 5. 2 | 未来的研究建议..... | 215 |
| | 附录:..... | 217 |
| | 参考文献:..... | 222 |

CONTENTS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Introduction | 1 |
| 1. 1 | Research Backround | 1 |
| 1. 1. 1 | Chance and Challenge of IT Industry | 1 |
| 1. 1. 2 | Hotspot and Difficulty of Knowledge Worker's Career Management | 3 |
| 1. 2 | Research Intention and Meaning..... | 5 |
| 1. 2. 1 | Research Intention..... | 6 |
| 1. 2. 2 | Research Meaning | 6 |
| 1. 3 | Research Method and Frame..... | 7 |
| 1. 3. 1 | Research Method..... | 7 |
| 1. 3. 2 | Research Frame | 7 |
| 1. 4 | Research Innovation | 8 |
| 1. 4. 1 | Research View..... | 8 |
| 1. 4. 2 | IT Industry Knowledge Workers Career Management System Model | 9 |
| 1. 4. 3 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Influence Factors, Policy Factors, Function Mechanism | 10 |
| 1. 5 | Key Concept | 10 |
| 1. 5. 1 | IT Industry..... | 10 |
| 1. 5. 2 | Knowledge Workers | 11 |
| 1. 5. 3 | Career | 12 |
| 1. 5. 4 | Career Management | 14 |
| 2 | Career Management Research Review | 16 |
| 2. 1 | Career Management Theory Base on Object Dimensionality | 16 |
| 2. 1. 1 | Career Choice Theory | 16 |
| 2. 1. 2 | Career Development Theory | 25 |
| 2. 1. 3 | Career Exploiture Theory..... | 35 |
| 2. 2 | Career Management Theory Base on Period Dimensionality..... | 37 |
| 2. 2. 1 | Donald E. Super's Career Development Theory | 37 |
| 2. 2. 2 | Eli. Ginzberg's Career Development Theory | 38 |
| 2. 2. 3 | Jeffrey H. Greenhaus' Career Development Theory | 39 |
| 2. 2. 4 | Edgar H. Schein's Career Development Theory | 40 |
| 2. 2. 5 | Liao Quan Wen's “3 • 3 • 3” Theory..... | 41 |
| 2. 3 | Career Management Theory Base on Principal Dimensionality | 43 |
| 2. 3. 1 | Individual Career Management Theory | 43 |
| 2. 3. 2 | Organization Career Management Theory | 44 |
| 2. 3. 3 | Together Career Management Theory | 45 |
| 2. 4 | Career Management Actuality..... | 47 |
| 2. 4. 1 | Foreign Career Management Actuality | 47 |
| 2. 4. 2 | Domestic Career Management Actuality | 49 |
| 3 | Building IT Industry Knowledge Workers Career Management System | 52 |
| 3. 1 | IT Indusy and Knowledge Workers Characteristic | 52 |
| 3. 1. 1 | IT Indusy Characteristic..... | 52 |
| 3. 1. 2 | Knowledge Workers Characteristic..... | 57 |
| 3. 2 | IT Indusy Knowledge Workers' Career Characteristic..... | 61 |
| 3. 3 | IT Industry Knowledge Workers Career Management System Structure | 67 |

| | | |
|-------------|--|------------|
| 3. 3. 1 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Policy Set..... | 67 |
| 3. 3. 2 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Influence Factors | 79 |
| 3. 3. 3 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Feedback System | 85 |
| 3. 3. 4 | IT Industry Knowledge Workers Career Management HR Support System | 87 |
| 3. 4 | IT Industry Knowledge Workers Career Management System Model and Hypothesis..... | 89 |
| 3. 4. 1 | System Model | 89 |
| 3. 4. 2 | The Influence of Influence Factors to IT Industry Knowledge Workers Career Management Policy..... | 92 |
| 3. 4. 3 | IT Industry Knowledge Workers Career Management System Model Function Mechanism..... | 111 |
| 3. 4. 4 | Hypothesis..... | 125 |
| 4 | IT Industry Knowledge Workers Career Management System Empirical Research | 127 |
| 4. 1 | Procedure and Method | 127 |
| 4. 1. 1 | Empirical Research Procedure | 127 |
| 4. 1. 2 | Questionnaire Design..... | 129 |
| 4. 1. 3 | Research Sample | 135 |
| 4. 1. 4 | Stat. Method | 136 |
| 4. 2 | Empirical Research Implement | 139 |
| 4. 2. 1 | Questionnaire Modify | 139 |
| 4. 2. 2 | Questionnaire Test..... | 141 |
| 4. 3 | Reliability and Validity Analysis..... | 141 |
| 4. 3. 1 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Policy Influence Factor Questionnaire Reliability and Validity Analysis | 142 |
| 4. 3. 2 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Function Mechanism Questionnaire Reliability and Validity Analysis | 147 |
| 4. 4 | Statistic Analysis and Model Verify | 153 |
| 4. 4. 1 | Description Stat. Analysis | 153 |
| 4. 4. 2 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Policy Influence Factor Chi-Square Analysis and Cross-Correlations Analysis..... | 156 |
| 4. 4. 3 | IT Industry Knowledge Workers Career Management System SEM Analysis..... | 185 |
| 4. 5 | Research Conclusion and Inspiration | 204 |
| 4. 5. 1 | Conclusion | 210 |
| 4. 5. 2 | Inspiration | 211 |
| 5 | IT Industry Knowledge Workers Career Management Expectation..... | 212 |
| 5. 1 | Development Trend..... | 212 |
| 5. 2 | Suggestion for Future Research..... | 215 |
| | Appendix..... | 217 |
| | Reference..... | 222 |
| | Research during PhD's Study | 231 |
| | Acknowledgement | 232 |

1 绪论

1.1 研究背景

过去百年来，人类社会由工业时代步入后工业时代。尤其是近几十年，“资金为王、机器称霸”的地位已逐步受到撼动。随着计算机、Internet 的出现，人类社会正迈向知识经济。资金、物资、厂房、原料在社会生产中的主宰地位已悄然发生了改变，取而代之的是知识、技术、创新以及快速应变的能力。这一过程中，尤以计算机、网络、通信、资讯为主的信息技术产业（Information Technology Industry，简称 IT 产业）得到了空前发展。纳米级的硅芯片技术、IPv6 协议的实施、3G 通信的实现、Web 2.0 的应用，IT 产业的迅猛发展在带给世人一个又一个惊喜的同时，更营造了一个天涯若比邻的地球村。由此，知识化、信息化、全球化大潮势不可挡。

“知识就是力量”，哲学大师培根的这句名言已成为知识经济时代的真实写照。知识作为知识经济时代的战略性资源，已超越土地、货币等传统要素而成为第一资本和价值创造的根本资源。看看我们身边，从传统摄像机到磁带式 DV、硬盘式 DV，从 Web1.0 时代的门户网站到 Web2.0 时代的博客、播客，运用知识创新进而创造需求、开发需求已成为知识经济时代市场竞争的新特征。与传统的农业经济、工业经济相比，知识经济更加注重对知识的拥有、运用与创造。组织拥有知识的数量、质量以及对知识的运用、管理、创新能力已成为核心竞争力，而这一核心竞争力的依归正是源于它的拥有者——知识型员工。

管理大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）提出，知识经济时代的发展取决于掌握知识的知识型员工。现代企业，尤其是以 IT 产业为代表的知识密集型企业，正处在一个快速变化和高度不确定性环境中，企业要生存与发展，除了清晰的目标与战略，关键是具备获取、积累、运用和创新知识的能力，归根到底就是拥有与开发知识型员工的能力。因此，知识经济时代，IT 产业人力资源管理的关键是获取、保留与发展知识型员工。只有构建与知识型员工的新型心理契约，使其具备长期、稳定的自我激励型“动力泵”，不断提升主动性与创造力，最大程度发挥潜能，才能最终实现 IT 企业与知识型员工的共同发展。

1.1.1 IT 产业的机遇与挑战

自从电报、电话诞生以来，IT 产业已走过百年历程。期间，历经了通信设施建设与应用阶段、计算机硬件发展与普及阶段、网络出现与应用推广阶段。进入 21 世纪，IT 产业已步入通信、计算机、网络以及资讯全面融合的崭新发展时期。回顾 IT 产业的发展历程，其速度之快、变化之大是任何其它产业所无法比拟的。展望未来，我国的 IT 产业也将面临更多的机

遇与挑战。

一、发展机遇巨大。中共中央办公厅、国务院办公厅颁发的《2006—2020 年国家信息化发展战略》中指出，到 2020 年我国信息化发展的战略目标是：综合信息基础设施基本普及，信息技术自主创新能力显著增强，信息产业结构全面优化，国家信息安全保障水平大幅提高，国民经济和社会信息化取得明显成效，新型工业化发展模式初步确立，国家信息化发展的制度环境和政策体系基本完善，国民信息技术应用能力显著提高，为迈向信息社会奠定坚实基础。从中可以看出，国家对于加快信息进程，推动信息产业发展有明确规划及目标。

二、信息技术自主创新能力不足。经过几十年奋斗，我国 IT 产业已获得了长足发展。“十五”期间，我国电子信息产业与通信产业收入年均增长率分别达 27.3% 和 13.4%。2005 年，我国信息产业增加值 1.13 万亿元，占国内生产总值 7.2%，对经济增长贡献度达到 16.6%。^[1]然而与欧美、日韩等信息产业强国相比，我国信息产业在关键核心技术上受制于人、以企业为主体的技术创新体系尚未形成、自主创新能力薄弱。以火爆一时的 DVD 产业为例，1985—2001 年，我国 DVD 产业从起步迅速发展为 DVD 生产大国，产量占全球 38.5%。然而由于缺少核心技术知识产权，2001 年 3 月 8 日，我国 DVD 行业遭到来自日立、松下、东芝、JVC、三菱电机、时代华纳等厂商组成的 6C 联盟和索尼、先锋、飞利浦等厂商组成的 3C 联盟的专利使用费起诉。经协商，我国生产的每台 DVD 机需缴纳近 20 美元专利使用费，极大冲击了国内 DVD 行业的发展。DVD 专利事件表明，缺少核心技术、不具备自主创新与研发能力，中国 IT 产业必定大而不强。

三、信息技术应用水平不高。当前，我国信息技术应用水平整体上落后于实际需求，信息技术的潜能尚未得到充分挖掘。除 IT 产业外，其它行业信息技术的应用主要集中在财务、设计、研发以及企业信息数据库方面，且应用分散、集成度低，远远没有发挥信息系统在企业管理中的整合作用。即便是 IT 产业，除了远程办公、实时通信以及办公应用外，也达不到系统开发、综合应用的层面。

四、高素质、复合型信息人才匮乏。2002 年，我国软件业与电子制造业从业人数达 382 万人，其中软件研发人员为 15.7 万人，仅占软件从业人员的 26.52%；雷达、电子测量仪器等高端技术部门人数均低于 5 万人；电子元器件业从业人数 170 万人，且大部分是装配工人；通信制造、广播电视业、电子计算机业从业人数各为 30 多万人，且多为工人及营销系统人员。IT 产业人员整体素质不高。^[2]高端人才，尤其是具备创新、带头能力的专家型人才以及具备国际视野、熟悉行业发展的复合型管理人才匮乏，已成为我国信息产业发展的一大隐患。

上述 IT 产业的发展与挑战归根到底表现在知识型员工的需求与开发上。IT 产业的快速、

全面、持续发展需要有大量、高素质的知识型员工，而 IT 产业创新能力与应用水平的提高更需要大力开发知识型员工的知识与潜能。

1. 1. 2 知识型员工管理的热点与难点

1959 年，管理大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）在著作“Landmarks of Tomorrow”中提出知识型员工概念后，理论与实践界对于知识型员工的研究探讨就从未停止过。随着人类社会由工业时代进入信息时代，知识经济大潮再次将知识型员工推上了风口浪尖。知识型员工集知识、劳动、创造于一体，既不同于传统员工也区别于一般管理人员，其管理的热点与难点主要体现在：

一、权势服从意识下降

知识型员工学识丰富、才思敏锐、专业精通、个性突出、重“理”轻“权”。他们忠于专业，工作中不愿随波逐流、人云亦云，更不屑于趋炎附势。相反，他们会为真理和追求坚持到底，蔑视任何外界权势的威吓。由于知识型员工掌握着特殊专业知识与技能，因而具有一定的不可替代性，从而使传统组织层级中职位权势的控制力和指派力对其大打折扣。

二、人才流失率居高不下

麦肯锡咨询公司的研究报告表明，1996—2004 年世界 200 家大型高科技企业战略性人才的年平均流失率为 18%，3 年后仍留在原企业的员工比例仅约 55%。北京太和顾问有限公司的调查数据也显示，2006 年国内 IT 产业专业人员的主动离职率为 14.5%，其中北京中关村 IT 行业的人才流失率在 20% 以上。知识型员工流失率上升的主要因素包括内、外两部分。

（一）内部因素：1、知识型员工职业能力较强。体现在普遍具备高学历，掌握专业知识与技能，在劳动力市场上属于稀缺资源，供不应求。同时，知识型员工具备不断提升自我、超越自我的动力和能力，因而在劳动力市场上有较强竞争力。2、知识型员工成就欲望强。他们的工作目的不仅仅满足于谋生，而是实现自我价值和理想追求，并且成为真正吸引他们投身事业的动因。

（二）外部因素：1、社会环境影响。新中国成立至改革开放之初，用人指导思想过于强调个人服从组织、个人利益服从集体利益，导致许多人对“组织至上”论产生逆反。引入市场经济后，过度宣扬人才流动的作用以及转型期对传统价值观的冲击，也助长了“跳槽风”。2、组织自身原因。IT 产业具有高度不确定性，为适应快速变化的市场环境，组织扁平化、企业虚拟化、业务外包化、工作弹性化等现代管理理念应运而生，进而导致企业难以为员工提供安全稳定的工作承诺。新型心理契约的出现预示着知识型员工不再将终身雇佣看作重要追求，自身发展和职业能力的提高取代了单纯的组织忠诚。

三、硬激励效果下降

知识型员工的特点决定了其“复杂人”属性。马斯洛（A. H. Maslow, 1943）需求层次论中的生理与生存、安全性等低层需求对知识型员工的激励效用大大下降。知识管理专家玛汉·坦姆仆（F. M. K. Tampoe, 1990）经过大量实证研究发现，知识型员工最为重视的需求因素及比重依次为：个体成长（34%）、工作自主（31%）、业务成就（28%）和金钱财富（7%）。我国学者张望军、彭剑锋对知识型员工的实证研究表明中国知识型员工需求因素依次为：报酬与奖励（31.88%）、成长与发展（23.71%）、挑战性工作（10.15%）、公司前景（7.89%）、有保障和稳定的工作（6.52%）。虽然国内外关于知识型员工需求研究结论中薪酬因素的排名不同，但基于薪酬因素属于保健因子范畴的考虑（Frederick. Herzberg, 1966），自身成长、工作成就、发展前景等软激励已逐步取代薪酬、福利、办公条件等硬激励成为激励知识型员工的有效、持久因素。

四、监控管理难度大

（一）工作过程复杂。知识型员工的工作主要是思维性活动，依靠大脑而不是体力，劳动过程以无形为主，并随时随地发生。加之创造性工作并没有一定的流程和步骤，不存在固定的劳动模式。因此，对其工作过程的监督既没意义，也不可能。

（二）绩效考核复杂。知识经济背景下，一方面专业分工越来越细，另一方面完成一项工作所需的知识与技能越来越复杂，进而使团队模式下的自主工作、知识互补、资源共享越来越重要。这也导致知识型员工的工作成果既包含了个人努力，也体现了集体智慧。因此，对知识型员工的绩效进行精准评估难度较大。

（三）劳动成果复杂。知识型员工的工作不仅体现为有形产品，很多时候一个创意、一条建议也将对组织发展起重要作用。这种无形成果既是知识型员工工作价值的重要体现，同时也更加难以度量。此外，无形工作成效的滞后性，也使得对其做出及时的评估非常困难。

五、职业周期波动大

（一）知识型员工的职业周期缩短。传统的职业周期理论主要将人的职业生涯划分为就业准备、职业进入、职业早期、职业中期与职业后期等阶段。而知识型员工，尤其是 IT 产业知识型员工由于知识更新快、行业发展快、环境变化快等因素，导致其职业周期大大缩短。一名知识型员工在其整个职业生涯中可能多次经历进入组织、职业发展、职业高原、更换组织的循环往复。典型的“35 岁现象”更是 IT 产业特有的职业现象。^[6]

（二）知识型员工职业起伏较大。由于知识型员工主要通过知识的创新与运用创造价值，因此，学习、运用、创新知识的能力对其职业发展影响很大，同时市场对新技术、新应用需

求的变化对其职业发展影响也很大。这些不确定因素既可使知识型员工很快进入职业上升通道,也很可能导致其短时间内面临职业高原,甚至是降至职业波谷。

上述知识型员工管理的热点与难点可总结为两点:第一,如何吸引并留住知识型员工。知识型员工的特殊性使他们就业力得到极大提升,要想获得这些稀缺资源的青睐,简单的薪酬激励已难以发挥作用。而在获得这些稀缺资源之后,如何提升组织承诺,使其安心、努力工作将成为更重要的课题;第二,如何开发与使用知识型员工。知识型员工的工作特性及需求特点导致传统的监管、激励手段收效甚微,如何从根本上提升他们的工作投入度、充分发掘潜能,并转化为促进组织发展的动力才是根本所在。

1. 2 研究目的与意义

自从 1908 年美国波士顿大学的帕森斯教授(F.Parsons)首次倡导职业指导活动以来,职业生涯管理概念逐渐进入人们的视野,该领域的研究与实践日益受到学术界与管理界的重视。作为现代人力资源管理的重要部分之一,职业生涯管理对于促进社会、组织、个人发展的意义不言而喻。

一、社会层面:(一)促进全社会人力资源科学、有效开发。科学、合理的职业生涯管理有利于全社会有计划、有目的、有效益地实施人力资源开发;(二)促进社会充分就业。科学、合理的职业生涯管理有利于组织人力需求与个体才能发挥的合理匹配,从而推动社会就业的帕累托优化;(三)促进社会全面、和谐发展。科学、合理的职业生涯管理既保证了社会生产的需求,又满足了个人发展的需要,有利于构建和谐、稳定的社会局面。

二、组织层面:(一)促进人力资源战略更好服务于组织战略;(二)帮助组织掌握人力资源及知识资本在组织内的流动、变化情况,制定有效的人力资源规划;(三)了解员工现状、需求、能力、潜力、目标,有针对性地开发人力资源,提升管理效益,充分发掘员工潜在价值;(四)提升组织与员工匹配度,协调组织目标与员工目标的契合度,提高人力资源管理效益,降低人力成本;(五)帮助组织获取、保留与开发优质人力资源,提升组织人力资源管理软实力;(六)促进学习型组织的构建,营造组织与员工的双赢局面。

三、个体层面:(一)明确自我核心价值观以及个性、兴趣、能力、潜能等职业特性,确立职业目标;(二)了解职场信息,规划自我职业道路与发展路径,制订职业计划与实施策略,降低职业困惑,促进目标实现;(三)指导个体在不同职业阶段、不同组织体中把握自我、展现才能、扬长避短,增加人力资本,促进自我发展;(四)帮助个体获得工作与生活平衡,体会和谐人生的幸福。

1.2.1 研究目的

一、构建 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系。通过回顾国内外职业生涯管理的相关研究，在深入分析 IT 产业知识型员工职业生涯管理特点的基础上，提出相对完整、系统、科学，且具有一定指导意义的 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系架构，并分析其运作机制。

二、探讨 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系的影响因素、构成因子以及作用机制。深入分析 IT 企业发展周期、知识型员工职业周期、知识型员工职业锚等典型因素对 IT 产业知识型员工职业生涯管理策略形成的影响，IT 产业知识型员工职业生涯管理策略集构成因子，以及 IT 产业知识型员工职业生涯管理策略的实施与 IT 产业人力资源管理子系统间的影响关系，并推导出 IT 产业知识型员工职业生涯管理对 IT 企业发展和知识型员工发展的影响关系，最终通过实证研究加以验证。

三、根据理论研究与实证分析结果，提出促进 IT 产业知识型员工职业生涯管理的意见建议，并探索该领域今后的发展趋势与研究方向。

1.2.2 研究意义

一、提出较完整、系统、科学的 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系。尽管当前国内外关于职业生涯管理的研究已趋成熟，基本概念、理论体系逐步完善，但针对特定产业（IT 产业）、特定人群（知识型员工）职业生涯管理的深入研究还很少。而随着 IT 产业快速发展，关乎其核心竞争力的知识型员工的获取、保留与发展迫切需要一套系统、科学、可操作的职业生涯管理体系。本研究正是基于此切入主题，希望为 IT 企业知识型员工职业生涯管理的实际运作探索出一套可行的理论框架。

二、探讨 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系影响因素，职业生涯管理策略集的构成因子，以及该体系内部作用机制。通过深入分析与实证检验，提炼出 IT 产业知识型员工职业生涯管理体系的核心要素与关键环节，从而使本研究所提出的理论框架更具针对性与现实意义。

三、进行 IT 产业知识型员工职业生涯管理的实证检验。虽然本研究参阅了大量现有理论和已有研究，但并未发现关于 IT 产业知识型员工职业生涯管理的影响因素、构成因子以及作用机制的经验证明。本研究通过对厦门、深圳、北京、上海、福州、杭州、西安、大连等地 30 家 IT 企业的 366 名知识型员工进行问卷调查，验证了本研究提出的体系模型与研究假设，为 IT 企业有针对性地实施职业生涯管理提供了实证依据。

四、总结 IT 产业知识型员工职业生涯管理的启示，提出该领域未来的发展趋势与研究方向。通过理论阐述与实证检验，对当前 IT 产业知识型员工职业生涯管理的理论与实践情况进

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库